



Lausanne, le 1^{er} mars 2024

Service public

Solidaires - Unitaires – Démocratiques
Tél. 021 / 351 22 50
Chauderon 5 - 1003 Lausanne
e-mail info@sud-vd.ch

Communiqué de presse

Face aux agressions contre les salarié-es de la fonction publique, quels sont les devoirs de l'Etat employeur ?

En 2019, une enseignante a été victime d'une violence sexiste, matérialisée par un tag aux propos orduriers et pornographiques. Cette inscription l'a désignée nommément. Elle avait été réalisée à proximité de l'établissement scolaire où elle travaillait.

Mais notre collègue a été tout autant victime d'une direction et d'un employeur qui ne l'ont pas aidée et appuyée dans une circonstance aussi douloureuse. Elle s'est défendue avec courage et détermination, montrant ainsi comment il faut réagir dans une telle situation.

Le résultat du procès qu'elle a mené au Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale (TRIPAC) permet de faire reconnaître qu'il y a eu agression et violence sexiste. La direction n'a montré dans cette situation ni l'empathie ni la bienveillance qu'on pouvait attendre d'elle. Elle n'a pris aucune mesure pour accompagner et assister cette enseignante. Elle l'a abandonnée à son sort.

Désormais, une telle attitude sera plus facilement dénoncée et combattue. Les directions, toutes les hiérarchies en fait, ont clairement le devoir d'assister les personnes victimes de violence sexiste et plus largement les salarié-es qui font l'objet d'une agression. Jusqu'ici, l'Etat employeur a trop souvent réagi en renvoyant les personnes agressées à des démarches et des responsabilités individuelles.

La Fédération syndicale SUD et son syndicat de branche, le Syndicat vaudois de l'enseignement secondaire (SVES), ont soutenu notre collègue tout au long de la lutte qu'elle a aujourd'hui largement gagnée. Cette cause a une portée évidemment collective.

1. Nous invitons fermement l'Etat à renoncer à recourir dans cette affaire, afin de faire face pleinement à ses responsabilités.
2. Nous demandons que les questions de discrimination de genre, de violence sexiste et sexuelle, mais aussi d'agression de tout type contre le personnel de la fonction publique, fassent l'objet de protocoles de gestion pour toutes les situations et lieux de travail. Ces protocoles doivent être publics et accessibles pour que chaque personne concernée et les organisations des salarié-es puissent y faire appel.
3. L'employeur public doit reconnaître et concrétiser son devoir d'assistance en cas d'agression. Nous demandons une négociation sur cette question cruciale.
4. Les dimensions de protection de la santé, de l'intégrité et du respect de la personnalité doivent être clairement définies et les devoirs de l'employeur public sur ces objets précisés afin d'en établir les dispositifs matériels efficaces.
5. La question des agressions liées aux violences sexistes et sexuelles doit être elle aussi clairement définie sur la nature de ces violences et sur l'intervention que doit assurer l'employeur public au cas où celles-ci se produisent.